

**EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK  
SE-GUGUS II ARGOMULYO**

**TUGAS AKHIR SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan



Oleh :  
Diah Prabawati  
NIM 13111241067

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2017**

# **EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK SE-GUGUS II ARGOMULYO**

Oleh:

Diah Prabawati  
NIM 13111241067

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah Taman Kanak-kanak Se-Gugus II Argomulyo, Sedayu, Bantul. Kinerja kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan.

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Evaluatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Model evaluasi yang digunakan adalah *discrepancy evaluation model*. Subjek penelitian berjumlah 3 orang kepala sekolah yang tersebar pada 3 TK se-Gugus II Argomulyo. Variabel penelitian ini adalah kinerja kepala sekolah. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi. Instrumen pengumpulan data menggunakan panduan observasi. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo telah melaksanakan sebagian besar kinerja kepala sekolah, namun beberapa kinerja masih perlu dilakukan dengan lebih detail dan teliti. Tingkat kinerja kepala sekolah TK Se-Gugus II Argomulyo belum mencapai tingkat kinerja maksimal. TK PKK 28 Argomulyo memperoleh skor terendah yaitu 30, dengan tingkat pencapaian 60% dan kategori cukup baik. TK PKK 29 Argomulyo memperoleh skor 35 dengan tingkat pencapaian 70% dan kategori baik, dan TK PKK 30 Argomulyo memperoleh skor 36 dengan tingkat pencapaian 72% dan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah TK Se-Gugus II Argomulyo belum sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012.

Kata kunci: evaluasi kinerja, kepala sekolah, taman kanak-kanak.

# **EVALUATION OF SCHOOL HEAD PERFORMANCE OF KINDERGARTEN SE-GUGUS II ARGOMULYO**

By:

Diah Prabawati  
NIM 13111241067

## **ABSTRACT**

*This study was to find out and evaluate the performance of school principals of Kindergarten Segugus 2 Argomulyo, Sedayu, Bantul. The performance of the principal plays an important role to improve the quality of education in an educational institution.*

*This type of research was an Evaluative Research, using a quantitative approach. The evaluation model that applied is the discrepancy evaluation model. Research subjects amounted to 3 people (3 principals) scattered in 3 kindergarten Segugus 2 Argomulyo. The variable of this research is the performance of principal. Methods of data collection used observation. The data collection instrument uses an observation guide. Quantitative descriptive data analysis techniques.*

*The result shows that the performance of school principal of Segugus 2 Argomulyo kindergarten has carried out most of the principal's performance, but some performance still needs to be done in more detail and thorough. The performance level of school principal of Segugus 2 Argomulyo kindergarten has not reached the maximum level of performance. TK PKK 28 Argomulyo got the lowest score of 30, with 60% achievement level and good enough category. While PKK 29 Argomulyo scored 35 with 70% achievement rate and good category, and TK PKK 30 Argomulyo scored 36 with 72% achievement rate and good category. These results indicate that the performance of school principal of Argoulyo Kindergarten II is not in accordance with the Principal Assessment Guidelines of Principal /Madrasah 2012.*

*Keywords: evaluation of performance, principals, kindergarten*

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Prabawati

NIM : 13111241067

Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Judul TAS : Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak Se-Gugus II Argomulyo

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 20 Juni 2017

Yang menyatakan,



Diah Prabawati

NIM. 13111241067

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul:

### EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK SE-GUGUS II ARGOMULYO

Disusun oleh:

Diah Prabawati  
NIM 13111241067

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan  
Ujian Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, 02 Juni 2017

Disetujui,  
Dosen Pembimbing I



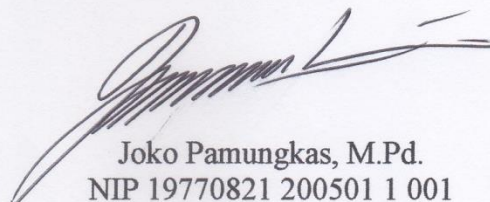
Nelva Rolina, M.Si.  
NIP 19800718 200501 2 001

Dosen Pembimbing II



Eka Sapti Cahya Ningrum, M.M., M.Pd.  
NIP 19771020 200501 2 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Joko Pamungkas, M.Pd.  
NIP 19770821 200501 1 001



## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi

### EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK SE-GUGUS II ARGOMULYO

Disusun oleh:

Diah Prabawati  
NIM 13111241067

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi  
Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Yogyakarta


Pada tanggal 21 Juni 2017

#### TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Nelva Rolina, M.Si. Ketua Penguji/Pembimbing		28-08-2017
Arumi Savitri Fatimaningrum, S.Psi., M.A. Sekretaris		28-08-2017
Dr. Cepi Safruddin Abdul Jabar, M.Pd. Penguji Utama		28-08-2017
Eka Sapti Cahya Ningrum, M.M., M.Pd. Penguji Pendamping/Pembimbing		28-08-2017

Yogyakarta, 04 SEP 2017  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.   
NIP. 19600902 198702 1 001

## **HALAMAN *MOTTO***

“Pemimpin yang baik adalah orang yang mengajarkan cara meraih potensi diri seseorang, sementara pemimpin sejati adalah orang yang mau membantu menemukan potensi tersebut pada orang lain.”

**(Bo Bennet)**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala anugerah yang diberikan, karya ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendorong dan menginspirasi untuk terus maju.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak Se-Gugus II Argomulyo”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Penyusunan skripsi ini dapat selesai dan berjalan dengan lancar berkat bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Nelva Rolina, M. Si. Dan Ibu Eka Sapti Cahya Ningrum, M. M., M. Pd. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing penulis sampai pengerjaan tugas akhir skripsi ini terlaksana dan terselesaikan dengan baik.
2. Bapak, Ibu selaku Ketua Penguji, Sekretaris, dan Penguji yang telah memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
3. Bapak Joko Pamungkas, M. Pd. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Anak Usia Dini beserta dosen dan staf yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama penyusunan proposal sampai dengan terselesainya TAS ini.
4. Bapak Dr. Haryanto, M. Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian demi terlaksananya tugas akhir ini.
5. Semua dosen Program Studi PG PAUD FIP UNY atas ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
6. Seluruh Kepala Sekolah dan Guru TK se-Gugus II Argomulyo yang telah bekerjasama dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Teman-teman PG PAUD 2013 yang telah memberikan kehangatan dan kebersamaan yang sangat berarti selama menempuh studi.
8. Ardi Arifianto yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama Tugas Akhir Skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi catatan amal tersendiri bagi kita di hari perhitungan kelak dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 20 Juni 2017

Penulis



Diah Prabawati

NIM 13111241067

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN <i>MOTTO</i> .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Fokus Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5

### BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka.....	7
1. Pengertian Kepala Sekolah .....	7
2. Tanggung Jawab dan Tugas Kepala Sekolah.....	8
3. Peran Kepala Sekolah .....	10
4. Kompetensi Dasar Kepala Sekolah.....	18
5. Kinerja Kepala Sekolah.....	20
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
7. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah.....	22
B. Penelitian yang Relevan .....	23
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Pertanyaan Penelitian .....	25

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Model Evaluasi.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
C. Subyek Penelitian.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data .....	29
E. Instrumen Penelitian.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	32
B. Pembahasan.....	56
C. Keterbatasan Penelitian.....	68

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	70
B. Saran.....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kisi-kisi Observasi .....	29
Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor .....	31
Tabel 3. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menyusun Perencanaan Sekolah/Madrasah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan TK se-Gugus II Argomulyo.....	34
Tabel 4. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah dalam Memimpin Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Sekolah/Madrasah Secara Optimal TK se-Gugus II Argomulyo .....	36
Tabel 5. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Perubahan Dan Pengembangan Sekolah/Madrasah Menuju Organisasi Pembelajaran yang Efektif TK se-Gugus II Argomulyo .....	37
Tabel 6. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya Dan Iklim Sekolah /Madrasah yang Kondusif dan Inovatif Bagi Pembelajaran Peserta Didik di TK se-Gugus II Argomulyo .....	39
Tabel 7. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya Dan Iklim Sekolah /Madrasah yang Kondusif dan Inovatif Bagi Pembelajaran Peserta Didik di TK se-Gugus II Argomulyo .....	41
Tabel 8. Hasil Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Peserta Didik Dalam Rangka Penerimaan Peserta Didik Baru, Penempatan dan Pengembangan Kapasitas Peserta Didik di TK se-Gugus II Argomulyo .....	42
Tabel 9. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Pengembangan Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran Sesuai Dengan Arah dan Tujuan Pendidikan Nasional di TK se-Gugus II Argomulyo .....	44
Tabel 10. Hasil Kinerja Kepala Sekolah Mengelola Sumber Daya Sekolah/Madrasah Sesuai Dengan Prinsip Pengelolaan Yang Efektif, Efisien dan Akuntabel di TK se-Gugus II Argomulyo .....	46

Tabel 11. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memanfaatkan Kemajuan Teknologi Informasi Bagi Peningkatan PemMadrasah di TK se-Gugus II Argomulyo ....	48
Tabel 12. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Merencanakan Program Supervisi Akademik Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru di TK se-Gugus II Argomulyo .....	49
Tabel 13. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pelaksanakan Supervisi Akademik Terhadap Guru Dengan Menggunakan Pendekatan Dan Teknik Supervisi Yang Tepat di TK se-Gugus II Argomulyo .....	50
Tabel 14. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Dalam Sekolah Menindaklanjuti Hasil Evaluasi Program Dalam Rangka Peningkatan Pemenuhan Standar di TK se-Gugus II Argomulyo .....	51
Tabel 15. Data Hasil Penelitian Kinerja Kepala TK se-Gugus II Argomulyo .....	54
Tabel 16. Data Hasil Evaluasi Kinerja Kepala TK se-Gugus II Argomulyo .....	55

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 2. Tingkat Kineja Kepala Sekolah TK se-Gugus II	
Argomulyo .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	75
Lampiran 2. Hasil Penelitian .....	80
Lampiran 3. Surat-surat Penelitian .....	93

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah institusi utama dalam upaya pembentuk sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang diharapkan suatu bangsa (Anzizhan, 2004: 1). Jika tidak mampu mengembangkan SDM, suatu bangsa tidak akan dapat membangun negaranya (Kunandar, 2007: 10). Pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan, dan karakteristik pribadi peserta didik. Pendidikan adalah suatu kegiatan yang berintikan interaksi antara peserta didik dengan para pendidik serta berbagai sumber pendidikan. Interaksi antara peserta didik dengan pendidik dan sumber-sumber pendidikan dapat berlangsung dalam situasi pergaulan (pendidikan), pengajaran, latihan, serta bimbingan (Sukmadinata, 2010: 24-25). Tujuan penting pendidikan setidaknya ada empat, yakni: 1. pengembangan segi-segi kepribadian, 2. pengembangan kemampuan kemasyarakatan, 3. pengembangan kemampuan melanjutkan studi, dan 4. pengembangan kecakapan dan kesiapan untuk bekerja.

Pentingnya pendidikan ini harus diperhatikan guna menciptakan suatu pembangunan negara yang berkualitas, sehingga penyelenggaraan pendidikan harus terus diperbaiki. Pendidikan merupakan suatu sistem mencerdaskan bangsa (Uno, 2010: 1). Hal ini senada dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 disebutkan fungsi dan tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut perlu adanya lembaga pendidikan yang merupakan suatu wadah tempat proses pendidikan. Lembaga pendidikan terbagi dalam tiga bentuk yaitu formal, nonformal, dan informal. Lembaga pendidikan formal sering disebut dengan sekolah, sedangkan lembaga nonformal dan informal disebut dengan lembaga pendidikan luar sekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang merupakan sistem sosial. Untuk tercapainya tujuan pendidikan, sekolah harus efektif dari segi kepemimpinan, guru, peserta didik, kegiatan pembelajaran, iklim belajar serta keterlibatan orang tua dan anggota masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sekolah. Keberhasilan dan kegagalan sekolah bergantung pada kemampuan kepala sekolah memimpin stafnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Tambahan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dari sebuah lembaga pendidikan mempunyai berbagai tugas dan tanggungjawab untuk memaksimalkan kualitas sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai orang nomor satu di sekolah antara

lain adalah sebagai pendidik (*educator*), pemimpin (*leader*), pengelola (*manager*), administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, serta penyelia (*supervisor*) (Depdiknas dalam Umu Tagela Ibi Leba dan Sumardjono Patmomartono, 2014: 154-158). Salah satu faktor penentu efektivitas sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah (Sagala, 2010: 83). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memainkan perannya secara efektif demi mencapai tujuan pendidikan.

Melaksanakan berbagai peran kepala sekolah tentu bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan mengingat kepala sekolah juga harus melaksanakan semua tugasnya sebagai guru. Kepala sekolah harus dalam membagi waktunya sehingga semua perannya dapat terlaksana dengan baik. Kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik, tenaga kependidikan, orang tua murid, dan pihak-pihak lainnya juga harus terus dijaga oleh semua kepala sekolah.

Hal ini juga berlaku untuk kepala Taman Kanak-kanak (TK) yang juga memiliki tugas yang sama seperti kepala sekolah lain yaitu sebagai guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala TK juga harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar agar mereka dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolahnya.

Namun tidak semua kepala TK mampu melaksanakan semua tugasnya dengan baik, terkadang mereka lebih terfokus pada tugasnya sebagai guru kelas sehingga beberapa tugas kepala sekolah tidak dapat terlaksana atau belum terlaksana secara optimal. Kendala lain yang menyebabkan seorang kepala TK tidak mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal adalah kurangnya

dukungan dana baik dari pemerintah maupun dari yayasan untuk program-program baru yang ingin dilaksanakan oleh kepala TK. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian dari pihak-pihak terkait untuk selalu memantau kinerja kepala TK agar dapat lebih optimal.

Kendala-kendala yang dialami oleh kepala TK di atas juga dialami oleh kepala TK se-Gugus II Argomulyo. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga merangkap sebagai guru kelas sehingga fokusnya terbagi dalam tugas sebagai kepala sekolah dan sebagai guru. TK se-Gugus II Argomulyo juga merupakan TK yang berdiri dari yayasan yang keadaan ekonominya tidak terlalu tinggi sehingga menghambat pelaksanaan program-program kepala sekolah. Dari masalah-masalah yang ada di TK se-Gugus II Argomulyo tersebut peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo. Dengan demikian diharapkan dapat diketahui kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Kondisi ekonomi sekolah membuat kepala sekolah tidak mampu melaksanakan kinerjanya secara optimal.
2. Fokus kepala sekolah terbagi-bagi dalam banyak tugas.
3. Kerjasama dari pihak-pihak terkait belum maksimal

### **C. Fokus Masalah**

Mengacu pada identifikasi masalah yang telah dilakukan, maka pembatasan masalah perlu dilakukan agar penelitian dapat lebih terfokus. Masalah dalam penelitian ini akan dibatasi pada kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo yang belum optimal.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada batasan masalah yang ada, perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritik**

Penelitian ini diharapkan mengembangkan wawasan serta keilmuan bagi pendidikan guru pendidikan anak usia dini khususnya pada mata kuliah pengembangan program pendidikan. Selain itu penelitian ini diharapkan juga berguna sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam kaitannya dengan evaluasi kinerja kepala sekolah Taman Kanak-kanak

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Sekolah

Kepala sekolah dan guru-guru dapat mengetahui kinerja kepala sekolah yang sudah tepat dan yang masih perlu diperbaiki. Dengan mengetahui hasil evaluasi yang telah dilakukan, kepala sekolah diharapkan akan berusaha memperbaiki kinerjanya. Perbaikan kinerja kepala sekolah ini diharapkan akan membuat kualitas pendidikan dan mutu sekolah meningkat.

### b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja kepala. Dengan demikian diharapkan dapat sedikit mempermudah penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang memiliki tugas tambahan sebagai pemimpin sekolah. Hal ini juga sesuai dengan apa yang ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Bab I Pasal 1 yang menyatakan bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs). Sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah (Rahman, 2005: 78). Sedangkan Yahya (2013: 82) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang dengan kualifikasi dan standar tertentu ditunjuk untuk mengepalai satuan pendidikan. Dilihat dari segi katanya, kata kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin

dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Wahjo Sumidjo, 2002: 83). Jadi secara umum, kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberikan pelajaran (Ramayulis, 2013: 409).

Definisi-definisi mengenai kepala sekolah di atas dapat memberi kesimpulan yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin suatu lembaga pembelajaran yang memiliki kualifikasi dan standar tertentu.

## 2. Tanggung Jawab dan Tugas Kepala Sekolah

Tanggung jawab kepala sekolah ada beberapa macam di antaranya dapat dijadikan kedalam lima kategori, yakni: a. pembinaan ketenagaan, b. pembinaan kesiswaan, c. pembinaan sistem pengajaran, d. pembinaan sarana pengajaran, e. pembinaan lingkungan pendidikan dan pengajaran (Sudjana, 2008: 120). Sedangkan menurut Ramayulis (2013: 410), kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap:

- a. Suatu kegiatan sekolah yang bersifat insidentil yang belum ada aturannya yang baku dan tidak berpengaruh secara luas, kepala sekolah dapat mengambil prakasa sementara bagi pelaksanaan kegiatan itu. Kegiatan dimaksud segera dilaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- b. Kepala sekolah juga bertanggung jawab mengajukan dasar dan pertimbangan kepada kantor kementerian pendidikan atau kementerian agama di Propinsi mengenai pelaksanaan kegiatan sekolah tertentu yang

mempunyai pengaruh atau akibat yang luas, tetapi belum diatur oleh pihak yang berwenang.

Selain memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan, kepala sekolah sebagai orang nomor satu di sekolah tentunya memiliki tugas pokok yang harus ia kerjakan selama menjabat sebagai kepala sekolah. Tugas kepala sekolah secara umum adalah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Berikut penjabaran tugas-tugas kepala sekolah menurut Ramayulis (2013: 410-418):

a. Perencanaan

Kepala sekolah bersama timnya harus berfikir dan menentukan sasaran-sasaran yang dikaitkan dengan kegiatan yang didasari atas metode, pemikiran logis, dan analisis. Perencanaan memberikan arah sasaran bagi organisasi dan mencerminkan prosedur terbaik untuk mencapai tujuan, di samping anggota organisasi dapat melanjutkan kegiatan-kegiatan secara konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah dipilih sehingga kemajuan kearah tujuan dapat dipantau dan diukur agar tindakan perbaikan dapat diambil apabila kemajuan tersebut tidak memuaskan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penetapan struktur dalam menentukan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pengorganisasian juga bertujuan agar anggota organisasi dapat bekerja sama dengan orang yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bersama.

c. Penggerakkan (Actuating)

Penggerakan dalam dunia manajemen adalah penempatan semua anggota dan sebuah kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Fungsi penggerakkan sendiri adalah agar seorang manajer (kepala sekolah) mampu memberikan arahan, bimbingan maupun motivasi kepada bawahan dengan contoh tauladan yang baik, efektif, dan efisien. Dalam dunia pendidikan, penggerakkan merupakan suatu upaya untuk memberikan arahan, bimbingan dan dorongan kepada seluruh SDM dan personil yang ada dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan kesadaran yang paling tinggi. Dalam mempercepat dan meningkatkan kualitas penggerakan, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) keteladanan, 2) konsisten, 3) keterbukaan, 4) kelembutan, 5) kebijakan.

d. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Peran Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala TK memiliki peran yang sama dengan kepala sekolah pada umumnya. Kepala TK harus melaksanakan perannya dengan tepat. Menurut Lunenberg & Orstein (2000) dalam Lestari (2010: 240-241), secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama: bidang kepemimpinan, manajerial, dan kurikulum-pengajaran.

- a. Peran kepemimpinan kepala sekolah
  - 1) Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, di mana staf berbagi pengertian, dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran. Sukses siswa disoroti dan kolegiaalitas menyebar ke seluruh bagian sekolah. Moral tinggi, kepedulian, dan memiliki komitmen.
  - 2) Kepala sekolah harus dapat menjalin hubungan dengan kelompok, internal dan eksternal sekolah. Kelompok internal seperti: a) pegawai dan pengelola pendidikan pusat, b) dewan sekolah, c) teman sejawat, d) orang tua, e) masyarakat sekitar, f) guru, g) siswa. Kelompok eksternal seperti; profesor, konsultan, badan akreditasi, dan sebagainya. Kepala sekolah yang efektif perlu percaya pada kemampuan diri dan mampu mensinergikan persepsi, harapan, maupun kemampuan berbagai kelompok tersebut dapat memberi dukungan terhadap kemajuan sekolah.
- b. Peran manajerial kepala sekolah
  - 1) Peran manajerial merupakan aspek utama kepemimpinan sekolah. Katz dan Kanza membagi keterampilan manajerial ke dalam tiga area utama: a) teknis (*technical*), mencakup teknik proses manajemen (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian), b) manusia (*human*), keterampilan hubungan antarmanusia, memotivasi dan membangun moral, c) konseptual (*conceptual*), menekankan pengetahuan dan teknis terkait jasa (atau produk) tentang organisasi. Sergiovanni menambahkan dua area lain manajemen untuk manajer sekolah, yaitu kepemimpinan simbolis (*symbolic*

*leadership*), tindakan kepala sekolah memberi teladan (*model*) kepada warga sekolah, dan kepemimpinan budaya (*cultural leadership*), bahwa kepercayaan dan nilai-nilai kepala sekolah merupakan unsur penting. Fullan dan Sarason menambahkan suatu dimensi manajemen sekolah yaitu kepala sekolah sebagai agen perubahan (*change agent*) dan fasilitator.

- 2) Secara umum, kepala sekolah harus “memimpin dari pusat” (lead from the centre): demokratis, mendelegasikan, tanggung jawab, memberi kuasa dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan usaha elaboratif yang mengikat siswa, guru, dan orangtua. Hal tersebut mengandung arti bahwa pemimpin dalam segala hal hendaknya ada ditengah komponen organisasi (partisipatif).
- 3) Lipham mengembangkan sebuah “teori empat faktor” (four-factor teory) tentang kepemimpinan untuk kepala sekolah, yaitu a) kepemimpinan struktural, b) kepemimpinan fasilitatif, c) kepemimpinan yang mendukung, dan d) kepemimpinan partisipatif. Semua faktor kepemimpinan tersebut menekankan keterampilan manajerial dan administrasi. Keberhasilan kepala sekolah adalah dapat memodifikasi atau menyesuaikan empat faktor kepemimpinan sesuai kebutuhan sekolah.

c. Peran kurikulum-pengajaran kepala sekolah

Bidang kurikulum-pengajaran hendaknya menjadi prioritas kerja utama kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolahnya. Murphy mengembangkan enam peran kepala sekolah di bidang kurikulum dan pengajaran, yaitu: 1) menjamin kualitas pengajaran,

2) mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, 3) mengalokasikan dan melindungi waktu pengajaran, d) mengoordinasi kurikulum, e) memastikan isi mata peserta didikan tersampaikan, dan f) monitoring kemajuan siswa.

Dalam sistem pendidikan, kepala sekolah merupakan pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, melalui kegiatan pengelolaan pendidikan. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2006, dalam Leba & Patmomartono, 2014: 154-158) kepala sekolah memiliki tujuh peran utama, yaitu sebagai: *educator*/pendidik, manajer, administrator, *supervisor*/penyelia, *leader*/pemimpin, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Hal ini juga senada dengan apa yang dijelaskan oleh Mulyasa (2003: 98-122) mengenai tujuh peran utama kepala sekolah.

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator*/Pendidik

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan berusaha memfasilitasi dan mendorong agar guru dapat terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Menurut Mulyasa (2003: 98) kepala sekolah sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah,



memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti (*team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberi kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui pendidikan/pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau ikut berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain. Kepala sekolah sebagai manajer juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2003: 103).

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta

didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan (Mulyasa, 2003: 107). Berkenaan dengan pengelolaan keuangan, untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor/Penyelia

Dijelaskan dalam Mulyasa (2003: 111) kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif dengan melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2003: 46). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat

memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran. Kepala sekolah harus betul-betul menguasai kurikulum sekolah. Mustahil kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara ia sendiri tidak menguasainya.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader/Pemimpin

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai leader adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2003: 107). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan. Kepemimpinan seseorang berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah tercermin dalam sifat berikut: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan (Mulyasa, 2003: 71).

f. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan tiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul disertai usaha

untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya mensiptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip berikut: 1) guru bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, 2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada guru sehingga mengetahui tujuan ia bekerja, guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, 3) guru harus selalu diberitahu tiap pekerjaannya, 4) pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, 5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psikofisik guru, sehingga memperoleh kepuasan (modifikasi dari pemikiran) (Mulyasa, 2003: 75).

g. Kepala Sekolah sebagai Wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kuat akan berani melakukan perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

Peran-peran kepala sekolah di atas secara langsung dan tidak langsung akan memberi kontribusi pada peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya membawa dampak pada peningkatan mutu di sekolah, sehingga semua peran kepala sekolah harus dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah.

#### 4. Kompetensi Dasar Kepala Sekolah

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah merupakan refleksi dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Wahyudi, 2009: 28-29).

Kompetensi dasar kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah adalah kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

##### a. Kompetensi Kepribadian

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

##### b. Kompetensi Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/ madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/ madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pendayagunaan secara optimal
  - 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
  - 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
  - 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
  - 11) Mengelola keuangan sekolah/ madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
  - 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/ madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
  - 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/ madrasah.
  - 14) Mengelola sistem informasi sekolah/ madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
  - 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/ madrasah.
  - 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kompetensi Kewirausahaan
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan.
  - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
  - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/ madrasah
  - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/ madrasah.
  - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasasekolah/ madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Kompetensi Supervisi
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Kompetensi Sosial
- 1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/ madrasah.
  - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
  - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

## 5. Kinerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menunjukkan performa terbaiknya dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Performa atau sering disebut dengan kinerja, merupakan suatu prestasi yang ditampilkan oleh seseorang dalam bekerja

Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Fattah, 2000: 19). Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja (performance) merupakan hasil pekerjaan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasinya dalam bekerja. Hasil kerja ini merupakan hasil pengukuran baik secara kuantitas maupun secara kualitas kemampuan secara ilmiah, keahlian, dan keinginan kepala sekolah atau kelompok kerja dalam suatu organisasi. Hal ini juga senada dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2005: 136).

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai seseorang selama menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Kinerja atau performasi dalam dunia pendidikan sangat erat hubungannya dengan seseorang yang bertanggung jawab kepada peningkatan mutu pendidikan. Salah satunya adalah kepala sekolah, kepala sekolah merupakan komponen sekolah yang memiliki fungsi sebagai pemimpin, manajer, dan pengajaran (Supardi, 2013: 27). Sebagai pemimpin kepala sekolah bertindak menggerakkan bawahan-bawahannya dalam melaksanakan program yang telah disusun bersama; sebagai manajer, kepala sekolah bertindak untuk mengatur dan memperhatikan segala proses dan prosedur pelaksanaan program sekolah; kepala sekolah merupakan guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah, sehingga tugas utamanya tetaplah mendidik dan melakukan fungsi pengajaran.

Dari definisi mengenai kinerja dan kepala sekolah diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang pemimpin sebuah lembaga pendidikan selama menjalankan tugas kerjanya, sesuai dengan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Selanjutnya kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini diartikan sebagai kinerja kepala Taman Kanak-Kanak (TK) karena kepala TK juga memiliki fungsi, tugas, dan peran yang sama dengan kepala sekolah pada umumnya. Kepala TK juga harus memiliki kompetensi yang disyaratkan sebagai kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang kepala sekolah TK selama menjalankan tugas kerjanya, sesuai dengan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah

## 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor.

Menurut Simamora (1995: 500) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dibagi menjadi 3, yaitu:

- a. Faktor individual
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis
  - 1) Persepsi
  - 2) Attitude
  - 3) Personality
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi
  - 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) Job design

Timple (dalam Sastrohadiwiryono, 2003: 231) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti rekan kerja, fasilitas, dan iklim organisasi.

## 7. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Penilaian kinerja dilakukan guna mengetahui sejauh mana tugas yang telah dikerjakan dan hasil yang dicapai oleh seseorang. Sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat

Pengembangan Tenaga Kependidikan Tahun 2012 terdapat 12 unsur tugas

utama dengan 50 indikator yang harus dikerjakan kepala sekolah. Unsur

tugas utama tersebut adalah:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- c. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- d. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- e. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- f. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- g. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- h. Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.
- i. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- j. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- k. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- l. Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Adapun penelitian yang dirasa relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurcholis Majid (2014) dengan judul “Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah SMA/MA/SMK se-kecamatan Sumenep”. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk memahami dan mengetahui kinerja Kepala Sekolah pada SMA/SMK/MA se-kecamatan kota

Sumenep dari standar kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurcholis Majid didapatkan hasil bahwa kinerja Kepala Sekolah SMA/MA/SMK Se-Kecamatan Kota Sumenep sangat tinggi.

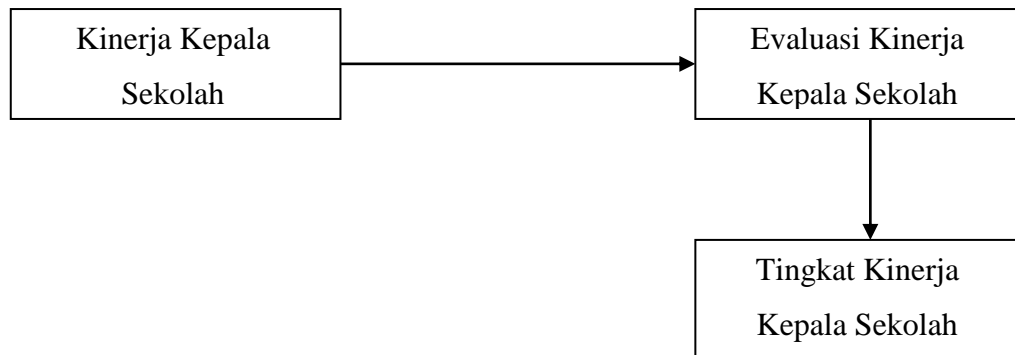
Dari penelitian yang relevan ini perlu kiranya dilakukan penelitian terkait evaluasi kinerja kepala sekolah di TK. Kinerja kepala sekolah akan diukur melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi kinerja kepala sekolah TK, sehingga kedepannya kepala sekolah dapat memperbaiki kinerjanya demi meningkatkan mutu pendidikan.

### **C. Kerangka Pikir**

Kepala sekolah sebagai pemimpin dari sebuah lembaga pendidikan mempunyai berbagai tugas dan tanggungjawab untuk memaksimalkan kualitas sekolahnya. Berbagai tugas dan tanggungjawab tersebut harus dilaksanakan agar sebuah lembaga pendidikan dapat berjalan ideal.

Setidaknya kepala sekolah memiliki 12 unsur tugas utama yang terbagi menjadi 50 indikator yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam memaksimalkan tugasnya. Untuk mengetahui sejauh mana tugas-tugas tersebut dilaksanakan oleh kepala TK se-Gugus II Argomulyo maka dilakukan evaluasi kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo. Penelitian ini menggunakan model evaluasi *discrepancy* (kesenjangan) sehingga dapat diketahui kesenjangan antara kinerja kepala sekolah menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2012.

Berdasarkan uraian kerangka berfikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam menyusun perencanaan sekolah/madrasah dalam berbagai tingkatan perencanaan?
2. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam memimpin madrasah/sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal?
3. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif?

4. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik?
5. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal?
6. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik?
7. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional?
8. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel?
9. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah?
10. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru?

11. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
12. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo dalam menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.
13. Bagaimanakah tingkat kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo?
14. Rekomendasi seperti apakah yang sesuai diberikan kepada kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo?

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian dan Model Evaluasi**

Dari judul dan fokus penelitian yang ada, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluatif. Penelitian evaluatif merupakan suatu desain dan prosedur evaluasi dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis untuk menentukan nilai atau manfaat dari suatu praktik dalam hal ini khususnya praktik pendidikan (Sukmadinata, 2010: 120). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul.

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengetahui kinerja kepala sekolah. Pendekatan kuantitatif digunakan karena analisis data bersifat kuantitatif (angka). Penelitian ini menggunakan *discrepancy evaluation model*. Proses evaluasi menggunakan model ini adalah mencari kesenjangan antara standar (keadaan yang seharusnya) dengan kondisi yang sebenarnya dan kemudian keduanya dibandingkan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-Kanak se-Gugus II Argomulyo, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul. Taman Kanak-Kanak se-Gugus II Argomulyo berjumlah 3 TK.

Waktu penelitian evaluatif ini dilaksanakan sejak awal bulan April sampai akhir bulan Mei 2017.



### **C. Subyek Penelitian**

Azwar (2014: 35) menjelaskan apabila subyek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subyek secara langsung. Subyek penelitian pada penelitian ini adalah kepala sekolah di TK se-Gugus II Argomulyo. Menurut observasi yang telah dilakukan peneliti, ada 3 kepala sekolah yang tersebar dalam 3 TK se-Gugus II Argomulyo, sehingga total subyek dalam penelitian ini ada 3 orang. Arikunto (2006: 120) menjelaskan apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2010: 100). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi.

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data dalam penelitian melalui pengamatan dan penginderaan (Bungin, 2007: 115). Pada penelitian ini peneliti ikut mengamati langsung subjek penelitian, sehingga yang menjadi pengamat atau observer adalah peneliti sendiri. Peneliti menggunakan lembar observasi berupa daftar cocok sebagai panduan observasi saat melakukan penelitian kepada subyek-subyek penelitian. Peneliti akan membubuhkan tanda checklist (√) pada pilihan “Ya” apabila indikator kinerja kepala sekolah terpenuhi, dan “Tidak” apabila indikator kinerja kepala sekolah tidak terpenuhi.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011: 102). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2012 yang terbagi dalam 12 unsur tugas utama dengan 50 indikator. Selanjutnya instrumen ini diolah sebagai panduan observasi. Berikut merupakan kisi-kisi instrumen penilaian kinerja kepala sekolah dengan observasi:

Tabel 1. Kisi-kisi Observaasi

No	Unsur Tugas Utama Kepala Sekolah	Indikator Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (IPKKS) yang Diobservasi
1.	Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.	IPKKS 1; IPKKS 2; IPKKS 3; IPKKS 4
2.	Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.	IPKKS 5; IPKKS 6; IPKKS 7; IPKKS 8
3.	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.	IPKKS 9; IPKKS 10; IPKKS 11; IPKKS 12
4.	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik	IPKKS 13; IPKKS 14; IPKKS 15; IPKKS 16
5.	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.	IPKKS 17; IPKKS 18; IPKKS 19; IPKKS 20
6.	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.	IPKKS 21; IPKKS 22; IPKKS 23; IPKKS 24
7.	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	IPKKS 25; IPKKS 26; IPKKS 27; IPKKS 28; IPKKS 29
8.	Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.	IPKKS 30; IPKKS 31; IPKKS 32; IPKKS 33; IPKKS 34; IPKKS 35; IPKKS 36
9.	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.	IPKKS 37; IPKKS 38; IPKKS 39
10.	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	IPKKS 40; IPKKS 41; IPKKS 42
11.	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	IPKKS 43; IPKKS 44; IPKKS 45; IPKKS 46
12.	Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar	IPKKS 47; IPKKS 48; IPKKS 49; IPKKS 50

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2010: 239) analisis data penelitian ada dua macam yaitu analisis deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase kinerja kepala sekolah menggunakan statistik. Untuk menentukan presentase kinerja kepala sekolah dilakukan penghitungan skor, yang selanjutnya diinterpretasikan menggunakan rumus dan interval berikut:

$$P = \frac{\sum \text{Skor Pengumpulan Data}}{\sum \text{Skor total}} \times 100\%$$

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor

<b>Presentase</b>	<b>Kategori</b>
81-100	Sangat baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
21-40	Kurang Baik
0-20	Sangat Rendah

(Riduwan, 2007: 95)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Umum Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo yang berada di wilayah Kelurahan Argomulyo, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo berdiri dibawah yayasan PKK. Kondisi fisik Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo secara keseluruhan sudah cukup baik. Beberapa TK juga memiliki halaman yang luas sehingga memungkinkan anak bermain dan belajar di luar kelas. Namun sarana prasarana yang dimiliki sekolah belum sepenuhnya lengkap, seperti ruang kepala sekolah yang masih bergabung dengan ruang guru, dan kamar mandi anak yang jumlahnya masih kurang memadai.

Kondisi non-fisik sekolah seperti kondisi guru, kurikulum, program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran mingguan, rencana pelaksanaan pembelajaran harian, dan lain-lain di Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo sudah cukup baik. Kurikulum yang diterapkan di Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo sudah menggunakan kurikulum yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.137 tahun 2014 dan sudah disesuaikan dengan keadaan sekolah masing-masing. Program ekstrakurikuler juga banyak dikembangkan, seperti ekstrakurikuler angklung, drumband, melukis, menari, dan komputer. Guru-guru yang mengajar di Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo juga sudah dapat dikatakan mencukupi, namun beberapa

guru juga masih mengajar 18-20 anak yang tentunya tidak sesuai dengan rasio yang ditetapkan yaitu 1 guru mengajar 15 anak. Latar belakang pendidikan guru di TK se-Gugus II Argomulyo sendiri berbeda-beda, dari 12 guru dan kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo, 6 guru berlatar belakang pendidikan dari SPG, dan guru-guru lainnya berlatar belakang pendidikan S1 BK, S1 Ilmu Komputer, dan lainnya. Meskipun demikian guru dan kepala TK TK se-Gugus II Argomulyo melanjutkan pendidikan guru PAUD di Universitas Terbuka.

Taman Kanak-kanak se-Gugus II Argomulyo berjumlah 3 TK dengan 3 kepala sekolah dan 9 guru. Semua kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo juga merangkap sebagai guru kelas. Kepala sekolah diangkat dan diberhentikan oleh yayasan dari sekolah itu sendiri, sehingga pengangkatannya tidak dilakukan dalam waktu yang bersamaan untuk masing-masing kepala sekolah. Kepala sekolah di TK se-Gugus II Argomulyo sebagian berstatus guru tetap yayasan (GTY) dan sebagian lainnya berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Guru juga berperan dalam mengelola administrasi peserta didik.

Pada tahun pelajaran 2016/2017 peserta didik di TK se-Gugus II Argomulyo bisa dibilang kurang merata karena salah satu TK disini hanya membuka 1 kelas dengan jumlah siswa yang berjumlah 20 anak, sedangkan TK yang lain membuka 4-5 kelas dengan jumlah siswa 80 dan 90 anak. TK se-Gugus II Argomulyo belum terlihat melayani peserta didik dengan kebutuhan khusus. Hal ini dikarenakan belum adanya kesiapan dari pihak sekolah maupun yayasan dalam berbagai hal untuk mendidik anak berkebutuhan khusus, sehingga tidak ada guru shadow atau guru pendamping di TK se-Gugus II Argomulyo.

## 2. Data Penelitian

Penyajian data dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengolahan data yang dibagi pada 12 unsur tugas utama kepala sekolah. Pada 12 unsur tugas utama kepala sekolah terbagi dalam 50 indikator. Setiap indikator akan dijabarkan hasilnya secara rinci sesuai dengan unsur tugas utama yang menaunginya. Berikut merupakan penjabaran skor tiap indikator unsur tugas utama kepala sekolah:

- a. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menyusun Perencanaan Sekolah/Madrasah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan.

Tabel 3. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menyusun Perencanaan Sekolah/Madrasah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan di TK se-Gugus II Argomulyo

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP	1	1	1
2.	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.	1	1	1
3.	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.	0	0	0
4.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program	0	0	0
	Jumlah Skor	2	2	2

Sumber: Data yang diolah

Keterangan:

RKJM : Rencana Kerja Jangka Menengah

RKT : Rencana Kerja Tahunan

RKAS : Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah

SNP : Standar Nasional Pendidikan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga kepala TK se-Gugus II Argomulyo hanya memenuhi 2 dari 4 indikator yang ada. TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengembangkan rencana kerja jangka menengah, rencana kerja tahunan, serta rencana kegiatan dan anggaran sekolah sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya dokumen-dokumen hasil pengembangan rencana-rencana tersebut. Kerjasama yang baik dari kepala sekolah dan guru membuat rencana-rencana kerja tersebut dapat dikembangkan dengan baik.

Indikator ke-2 yaitu merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah bersama dengan guru, komite sekolah, dan pihak-pihak yang terkait lainnya. Visi misi sekolah sering mengalami perubahan dari tahun ke tahun sesuai dengan kemampuan dan cita-cita yang ingin dicapai sekolah. Namun ketiga Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah disertai dengan indikator pencapaian tujuan yang terukur. Kepala TK hanya menyusun tujuan sekolah namun belum dilengkapi dengan indikator pencapaian tujuan yang terukur. Hal ini disebabkan oleh banyaknya tugas kepala sekolah dan pengetahuan kepala sekolah yang masih terbatas mengenai indikator-indikator pencapaian tujuan sekolah membuat kepala sekolah belum mampu menyusun indikator pencapaian tujuan sekolah.

Indikator lain yang belum dapat dipenuhi oleh Kepala TK se-Gugus II Argomulyo dalam unsur tugas utama ini adalah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program. Dalam penelitian yang

dilakukan tidak ditemukan adanya dokumen-dokumen rencana evaluasi pencapaian program. Dokumen yang ada di sekolah hanya menunjukkan keterlaksanaan dari suatu program namun tidak ada keterangan evaluasi dari program tersebut. Ketiadaan dokumen rencana evaluasi dan keterlaksanaan program ini disebabkan oleh ketidaktahuan Kepala TK se-Gugus II Argomulyo dalam menyusun perencanaan evaluasi keterlaksanaan program.

- b. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memimpin Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Sekolah/ Madrasah Secara Optimal.

Tabel 4. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah dalam Memimpin Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Sekolah/ Madrasah Secara Optimal di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan	1	1	1
2.	Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.	0	0	0
3.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.	0	0	0
4.	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.	1	1	1
	Jumlah Skor	2	2	2

Sumber: Data yang diolah

Pada unsur tugas utama ini semua kepala TK se-Gugus II Argomulyo memenuhi 2 dari 4 indikator yang ada. TK se-Gugus II Argomulyo berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan. Jarak rumah kepala sekolah yang dekat dari lokasi TK membuat kepala



sekolah selalu hadir tepat waktu. Kepala TK datang pukul 07.00 WIB, dan pulang pukul 14.00 WIB.

Akan tetapi ketiga Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Lingkungan alam dan sosial pedesaan yang seharusnya dapat mendukung kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber daya, baik itu manusia atau alam belum dapat dimanfaatkan oleh kepala TK se-Gugus II Argomulyo. Mereka justru lebih terfokus melakukan pembelajaran di dalam kelas saja. Indikator lain yang dapat dicapai oleh Kepala TK se-Gugus II Argomulyo adalah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.

c. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Perubahan dan Pengembangan Sekolah/Madrasah Menuju Organisasi Pembelajar yang Efektif

Tabel 5. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Perubahan dan Pengembangan Sekolah/Madrasah Menuju Organisasi Pembelajar yang Efektif di TK TK se-Gugus II Argomulyo

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.	0	1	1
2.	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.	1	1	1
3.	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran	0	0	0
4.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah	0	1	1
	Jumlah Skor	1	3	3

Sumber: Data yang diolah

Dilihat dari tabel di atas Kepala TK PKK 28 Argomulyo hanya memenuhi 1 dari 4 indikator, sedangkan kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo memenuhi 3 dari 4 indikator. Kepala TK PKK 28 Argomulyo belum mampu mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi. Sedangkan kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo mampu mengembangkan program baru meskipun tidak banyak. Hal ini karena kemampuan finansial yayasan dan peserta didik di yang berbeda-beda. Peserta didik TK 29 dan 30 Argomulyo yang lebih banyak daripada TK PKK 28 Argomulyo membuat pendanaan di TK PKK 29 dan 30 Argomulyo lebih baik.

Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul. Banyaknya tugas yang ada di TK tentu tidak dapat dikerjakan oleh Kepala TK seorang, semua guru harus bekerja sama melaksanakan semua program yang ada. Dengan adanya pembagian tugas sesuai kemampuan guru, semua guru dapat bekerja pada bidang-bidang yang telah dibagi oleh kepala TK.

Semua Kepala TK PKK Gugus 2 Sedayu belum mampu menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran. Usia Kepala sekolah dan guru TK Gugus 2 Sedayu yang kebanyakan sudah tidak muda lagi membuat mereka kurang termotivasi untuk menerapkan sesuatu yang baru dalam pengelolaan pembelajaran. Hal ini juga dikarenakan mereka terlalu nyaman dan terbiasa dengan hal-hal yang dulu. Mereka membutuhkan waktu yang cukup lama untuk berubah dari teknik pembelajaran lama ke teknik yang baru.

Pada indikator kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah. Kepala TK PKK 28 Argomulyo belum mampu melaksanakannya, dalam observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala TK PKK 28 Argomulyo belum mampu mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah. Hal ini berbeda dengan kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo, mereka sadar persaingan yang semakin ketat membuat kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo menunjukkan segala kemampuannya untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah.

- d. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah/ Madrasah yang Kondusif dan Inovatif bagi Pembelajaran Peserta Didik

Tabel 6. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah/ Madrasah yang Kondusif dan Inovatif bagi Pembelajaran Peserta Didik di TK se-Gugus II Argomulyo

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik	0	1	1
2.	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik	0	0	0
3.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.	1	1	1
4.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik	0	1	1
	Jumlah Skor	1	3	3

Sumber: data yang diolah

Dari tabel di atas terlihat Kepala TK PKK 28 Argomulyo hanya memenuhi 1 dari 4 indikator, dan Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo memenuhi 3 dari 4 indikator. Kepala TK PKK 28 Argomulyo belum mapu menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Usia kepala TK PKK 28 Argomulyo yang sudah tidak lagi mudah dan kurangnya dukungan dari yayasan PKK yang menaungi TK PKK 28 Argomulyo membuat kepala TK kurang termotivasi untuk mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Di sisi lain Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo memiliki dukungan penuh dari yayasan dan orangtua peserta didik untuk meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik.

Semua kepala TK se-Gugus II Argomulyo tidak mampu memenuhi indikator kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik. Di TK se-Gugus II Argomulyo hanya memiliki sarana dan prasarana yang sangat terbatas dan tidak mencukupi untuk semua anak. Kelas yang dimiliki pun sangat sempit sehingga kurang memungkinkan suasana belajar yang kondusif dan inovatif. Keterbatasan dana kembali menjadi kendala bagi kepala TK se-Gugus II Argomulyo untuk melengkapi sarana dan prasarana TK.

Indikator memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memenuhinya. Meskipun belum banyak, fasilitas untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis anak sudah ada di TK se-Gugus II Argomulyo, seperti

majalah anak, buku bacaan anak, dan lembar kerja anak. Kepala TK PKK 28 Argomulyo belum mampu memfasilitasi kegiatan lomba nonakademik bagi peserta didiknya karena kurangnya dukungan dana dari yayasan dan wali murid.

- e. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Guru dan Staf dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal.

Tabel 7. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Mengelola Guru dan Staf dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan	0	0	0
2.	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah	1	1	1
3.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi	1	1	1
4.	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.	1	1	1
	Jumlah Skor	3	3	3

Sumber: Data yang diolah

Pada indikator pertama unsur tugas utama ini Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan Kepala TK se-Gugus II Argomulyo lebih fokus pada kegiatan-kegiatan untuk anak didik. Namun Kepala TK se-Gugus II Sedayu sudah mampu melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah. Pembinaan berkala dilakukan secara terjadwal dan terstruktur oleh kepala TK setiap 1 bulan sekali.

Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi. Kegiatan pembinaan kompetensi sering dilakukan diluar sekolah dan mengambil waktu kerja. Untuk indikator memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah, Kepala TK se-Gugus II Argomulyo sudah mampu melakukannya hampir setiap hari. Jarak antar kelas yang berdekatan memudahkan kepala TK memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.

- f. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Peserta Didik Dalam Rangka Penerimaan Peserta Didik Baru, Penempatan Dan Pengembangan Kapasitas Peserta Didik.

Tabel 8. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Peserta Didik Dalam Rangka Penerimaan Peserta Didik Baru, Penempatan dan Pengembangan Kapasitas Peserta Didik di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik	1	1	1
2.	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik	1	1	1
3.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.	0	0	0
4.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal	0	0	1
	Jumlah Skor	2	2	3

Sumber: Data yang diolah

Tabel menunjukkan bahwa Kepala TK PKK 28 dan 29 Argomulyo memenuhi 2 dari 4 indikator, dan Kepala TK PKK 30 Argomulyo memenuhi 3 indikator. Semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik. Dengan dibantu guru-guru yang ada maka penyusunan perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik dapat terlaksana dengan baik. Perencanaan akan dibuat di akhir tahun pembelajaran untuk tahun ajaran berikutnya. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga mampu memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik. Program pengembangan potensi diri akan dibuat di awal tahun ajaran dengan memperhatikan kesiapan TK. Kepala TK membuatnya bersama guru dan pihak-pihak lain guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Namun semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai. Kurangnya pengetahuan kepala TK membuat fasilitas dan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai di TK se-Gugus II Argomulyo tidak diadakan. TK lebih berfokus pada kegiatan-kegiatan umum tanpa menyediakan fasilitas penanaman nilai dengan detail.

Kepala TK PKK 28 dan 29 Argomulyo juga belum mampu memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik secara optimal. karena keterbatasan dana yang dimiliki. Sedangkan TK PKK 30 Argomulyo memiliki dana yang lebih mencukupi untuk mampu memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik secara optimal.

- g. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Pengembangan Kurikulum Dan Kegiatan Pembelajaran Sesuai Dengan Arah Dan Tujuan Pendidikan Nasional.

Tabel 9. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Pengembangan Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran Sesuai Dengan Arah dan Tujuan Pendidikan Nasional di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG.	1	1	1
2.	Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik	1	1	1
3.	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.	1	1	1
4.	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.	0	0	0
5.	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik	0	1	1
Jumlah Skor		3	4	4

Sumber: Data yang diolah

Keterangan:

IHT : *In House Training*

KKG : Kelompok Kerja Guru

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa Kepala TK PKK 28 Argomulyo hanya memenuhi 3 dari 5 indikator, dan Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo



memenuhi 4 dari 5 indikator. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT (In House Training), Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru). Kepala TK se-Gugus II Argomulyo memiliki pendidikan dan pelatihan yang memudahkan mereka dalam mengarahkan penerapan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum kepada guru.

Pada indikator kedua, Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga mampu melaksanakannya. Kepala TK menyadari pentingnya pelaksanaan kurikulum sesuai kalender dan aturan yang berlaku untuk menjaga program terlaksana pada waktu yang telah dijadwalkan. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Pentingnya peningkatan mutu pembelajaran, sebagai manajer kepala TK se-Gugus II Argomulyo harus memfasilitasi dan mengatur efektivitas tim kerja guru dalam melakukan tugas-tugasnya.

Namun pada indikator ketiga, semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbarukan. Kesibukan yang dimiliki oleh kepala sekolah membuat mereka terpaksa untuk menggunakan sumber belajar yang praktis dan mudah sehingga sangat jarang menggunakan sumber belajar yang terbarukan. Hal ini membuat pembelajaran kurang inovatif bagi peserta didik. Kepala TK PKK 28 Argomulyo yang belum mampu memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik. Keterbatasan dana dari peserta didik

membuat kepala TK PKK 28 Argomulyo tidak mengadakan kegiatan dibidang nonakademik bagi peserta didik, sehingga tidak ada kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik. Hal ini berbeda dengan TK PKK 29 dan 30 Argomulyo yang memiliki dana lebih untuk melaksanakan program nonakademik.

- h. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Sekolah/Madrasah Sesuai Dengan Prinsip Pengelolaan Yang Efektif, Efisien Dan Akuntabel.

Tabel 10. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Mengelola Sumber Daya Sekolah/Madrasah Sesuai Dengan Prinsip Pengelolaan Yang Efektif, Efisien Dan Akuntabel di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.	1	1	1
2.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.	1	1	1
3.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian	1	1	1
4.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.	1	1	1
5.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.	1	1	1
6.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.	0	0	0
7.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium	0	0	0
	Jumlah Skor	5	5	5

Sumber: Data yang diolah

Pada unsur tugas utama ini semua kepala TK se-Gugus II Argomulyo memenuhi 5 dari 7 indikator yang ada. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif; mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif; mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian, mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel; mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif. Sebagai administrator, kepala TK memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai administrasi guna mengarahkan semua pengelolaan administrasi tersebut. Administrasi persuratan dan kearsipan juga dinilai secara berkala oleh pengawas setiap diadakannya visitasi sekolah, sehingga dapat ditemukan dokumen administrasi yang lengkap di TK se-Gugus II Argomulyo.

Namun Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan dan laboratorium secara efektif. Hal ini dikarenakan tidak adanya perpustakaan yang tersedia di semua TK se-Gugus II Argomulyo sehingga tidak ditemukan adanya dokumen administrasi perpustakaan dan laboratorium yang membuktikan bahwa kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengarahkan administrasi perpustakaan dan laboratorium. Lahan dan dana yang terbatas membuat TK se-Gugus II Argomulyo tidak dapat menyediakan fasilitas perpustakaan dan laboratorium bagi peserta didik. Meskipun tidak ada perpustakaan dan laboratorium, kegiatan membaca dan eksperimen tetap dilakukan di dalam ataupun di luar kelas dengan peralatan yang terbatas.

- i. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memanfaatkan Kemajuan Teknologi Informasi Bagi Peningkatan Pembelajaran Dan Manajemen Sekolah/Madrasah

Tabel 11. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memanfaatkan Kemajuan Teknologi Informasi Bagi Peningkatan Pembelajaran dan Manajemen Sekolah/Madrasah di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	1	1	1
2.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi	0	0	0
3.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	0	0	0
	Jumlah Skor	1	1	1

Sumber: Data yang diolah

Pada unsur tugas utama ini kepala TK Gugus 2 se-Gugus II Argomulyo hanya mampu memenuhi 1 dari 3 indikator yang ada. Kepala TK Gugus 2 Sedayu mampu mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Kepala se-Gugus II Argomulyo mulai mengembangkan sistem administrasi pengelolaan dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi khususnya dalam administrasi peserta didik dan pendidik.

Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu mengelola administrasi pembelajaran dan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan

teknologi informasi dan komunikasi. Keterbatasan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi membuat kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu mengelola administrasi pembelajaran dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Sehingga baru sebagian administrasi pembelajaran yang menerapkan teknologi informasi dan komunikasi. Di semua TK se-Gugus II Argomulyo juga belum tersedia perpustakaan, sehingga belum ada administrasi pengelolaan perpustakaan baik secara manual maupun dengan menerapkan TIK.

- j. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Merencanakan Program Supervisi Akademik Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru.

Tabel 12. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Merencanakan Program Supervisi Akademik Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru di TK se-Gugus II Argomulyo

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan.	1	1	1
2.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.	0	0	0
3.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.	1	1	1
	Jumlah Skor	2	2	2

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua kepala TK se-Gugus II Argomulyo memenuhi 2 dari 3 indikator yang ada. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengidentifikasi masalah pengelolaan. Kepala TK mengadakan pengamatan dan penilaian pada semua guru dan program yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi masalah pengelolaan yang ada dalam TK. Untuk indikator merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur, Kepala TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu melakukannya.

Target pencapaian tujuan yang terukur tidak dapat dirumuskan karena beberapa kendala seperti kesibukan kepala TK, dan kurangnya pengetahuan kepala TK dalam membuat target pencapaian yang terukur.

Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengembangkan instrumen supervisi. Instrumen supervisi sangat penting untuk mengetahui perkembangan program yang dilaksanakan sekolah. Dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh kepala TK se-Gugus II Argomulyo, mereka mampu mengembangkan instrumen supervisi program dengan baik.

- k. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Terhadap Guru Dengan Menggunakan Pendekatan Dan Teknik Supervisi Yang Tepat.

Tabel 13. Data Hasil Penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Terhadap Guru Dengan Menggunakan Pendekatan dan Teknik Supervisi Yang Tepat di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.	1	1	1
2.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.	1	1	1
3.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi	1	1	1
4.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.	1	1	1
	Jumlah Skor	4	4	4

Sumber: Data yang diolah

Pada unsur tugas utama ini TK se-Gugus II Argomulyo memenuhi 4 indikator yang ada. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi. Kerjasama antara guru dan kepala TK memudahkan diadakannya pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi. Selain itu, Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga mampu melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi. Jarak antar kelas yang berdekatan memudahkan kepala TK melaksanakan indikator ini. Pemantauan dilakukan hampir setiap hari oleh kepala TK.

Semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga mampu melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo melakukan pertemuan refleksi setiap 1 minggu sekali, menganalisis dan menyimpulkan hasil observasi untuk menilai kinerja guru. Namun terkadang pertemuan tidak dapat dilaksanakan karena kesibukan kepala sekolah dan guru, serta adanya acara-acara insidental yang dirasalebih penting.

Indikator terakhir dalam unsur tugas utama ini juga dapat dipenuhi oleh Kepala TK se-Gugus II Argomulyo, yaitu memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar. Dengan adanya pengalaman dan dana yang dimiliki, kepala TK se-Gugus II Argomulyo dapat memberi fasilitas kepada guru untuk merencanakan tindak lanjut perbaikan

sistem penilaian hasil belajar. Kepala TK juga membantu dan mengarahkan guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan penilaian hasil belajar.

1. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Menindaklanjuti Hasil Evaluasi Program Dalam Rangka Peningkatan Pemenuhan Standar

Tabel 14. Hasil Penelitian Kinerja Kepala Dalam Sekolah Menindaklanjuti Hasil Evaluasi Program Dalam Rangka Peningkatan Pemenuhan Standar di TK se-Gugus II Argomulyo.

No	Indikator Penilaian	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.	1	1	1
2.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru	1	1	1
3.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi.	1	1	1
4.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan kinerja pelaksanaan program.	1	1	1
	Jumlah Skor	4	4	4

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua kepala TK se-Gugus II Argomulyo memenuhi 4 indikator yang ada. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo bersama guru mampu menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan pengayaan. Pengayaan dilakukan di akhir tahun saat tema yang tersedia sudah terlaksana seluruhnya. Kerjasama yang baik dari kepala TK dan guru membuat penyusunan rekomendasi kegiatan pengayaan lebih mudah dan terjadwal dengan baik.



Kepala TK se-Gugus II Argomulyo juga mampu mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru. Kepala TK menyisihkan sebagian waktunya untuk mengecek pelaksanaan rekomendasi oleh guru, namun pengecekan tidak dapat dilakukan secara detail karena kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab mengajar di kelas.

Pada indikator ketiga, kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi. Pembinaan dan pengembangan guru dilaksanakan oleh kepala sekolah pada saat-saat tertentu seperti saat adanya arahan dari pengawas dan penilik. Pembinaan juga dilakukan rutin pada awal semester untuk mempersiapkan program-program sekolah.

Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan kinerja pelaksanaan program. Dari pengamatan yang telah dilakukan, perbaikan dilakukan kepala sekolah kepada beberapa program yang telah disupervisi, meskipun belum semua program di evaluasi dan disupervisi oleh kepala sekolah.

m. **Tingkat Kinerja Kepala TK se-Gugus II Argomulyo**

Kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo yang telah dijabarkan dan dinilai secara rinci setiap indikator selanjutnya diringkas ke dalam masing-masing unsur tugas utama indikator tersebut. Selanjutnya akan didapatkan data yang lebih jelas dari masing-masing unsur tugas utama kinerja kepala sekolah. Hasil skor kepala TK se-Gugus II Argomulyo secara keseluruhan akan ditampilkan dalam bentuk tabel agar lebih jelas.

Tabel 15. Data Hasil Penelitian Kinerja Kepala TK se-Gugus II Argomulyo.

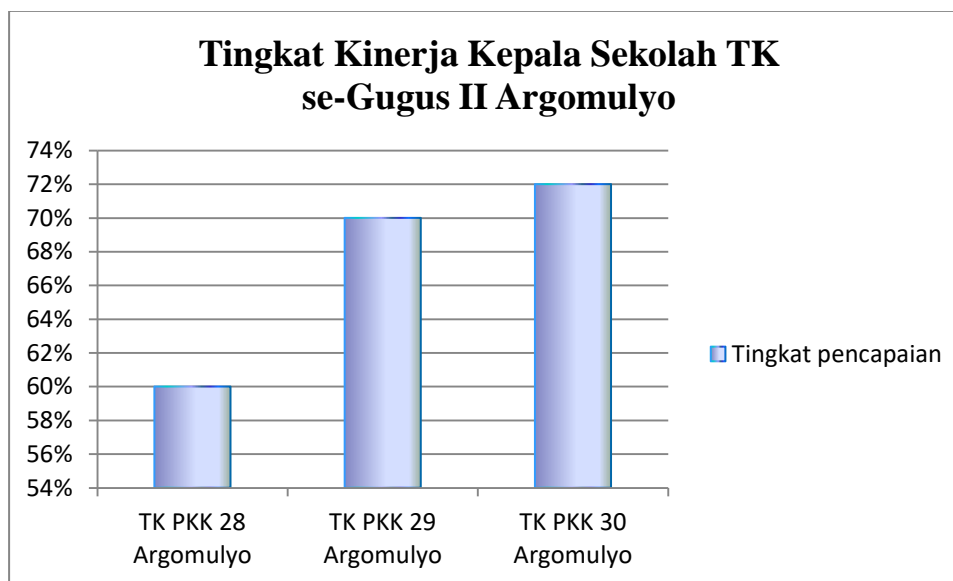
No	Unsur Tugas Utama Kepala Sekolah	SKOR		
		TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 28 Argomulyo
1.	Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.	2	2	2
2.	Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.	2	2	2
3.	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.	1	3	3
4.	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik	1	3	3
5.	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.	3	3	3
6.	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.	2	2	3
7.	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	3	4	4
8.	Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.	5	5	5
9.	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.	1	1	1
10.	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	2	2	2
11.	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	4	4	4
12	Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar	4	4	4
	Total skor	30	35	36

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepala TK PKK 28, 29, dan 30 Argomulyo memiliki skor kinerja yang berbeda-beda. Kepala TK 28 Argomulyo hanya mampu mencapai skor 30 sehingga indikator yang tidak dapat tercapai ada 20. Kepala TK PKK 29 Argomulyo mampu mencapai skor 35 dan tidak mampu mencapai skor pada 15 indikator. Sedangkan TK PKK 30 Argomulyo memperoleh skor tertinggi yaitu 36 dan hanya 14 indikator yang tidak tercapai. Dari data diatas apabila dihitung dengan rumus presentase akan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 16. Data Hasil Evaluasi Kinerja Kepala TK se-Gugus II Argomulyo

No	Keterangan	TK PKK 28 Argomulyo	TK PKK 29 Argomulyo	TK PKK 30 Argomulyo
1	Jumlah skor	30	35	36
2	Tingkat pencapaian	60%	70%	72%
3	Kategori	Cukup Baik	Baik	Baik

Data hasil evaluasi kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo di atas dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 2. Tingkat Kinerja Kepala Sekolah TK se-Gugus II Argomulyo

Dari gambar di atas terlihat bahwa tingkat kinerja kepala sekolah tertinggi adalah kepala TK PKK 30 Argomulyo dengan tingkat pencapaian 72%, sedangkan tingkat kinerja kepala sekolah terendah adalah kepala TK PKK 28 Argomulyo dengan tingkat pencapaian 60%. Kepala TK PKK 29 Argomulyo sendiri memperoleh tingkat pencapaian 70%.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan kinerja Kepala TK Gugus 2 Sedayu berdasarkan standar kinerja kepala sekolah menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 akan disajikan lebih rinci berdasarkan unsur tugas utama kepala sekolah. Berikut adalah pembahasan masing-masing unsur tugas utama kepala sekolah:

1. Kinerja Kepala Sekolah Menyusun Perencanaan Sekolah/Madrasah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Dalam menyusun perencanaan tersebut kepala sekolah harus mampu memenuhi 4 indikator. Dari keempat indikator yang ada dalam unsur tugas utama ini kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memenuhi 2 indikator yaitu: mengembangkan rencana kerja, rencana kegiatan dan anggaran, dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 Standar Nasional Pendidikan; dan merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program. Adanya dokumen-dokumen rencana kerja, dan visi-misi sekolah menunjukkan terpenuhinya 2 indikator di atas. Hal ini sekaligus juga

menunjukkan bahwa Kepala TK se-Gugus II Argomulyo telah melaksanakan tugas perencanaannya, sesuai dengan teori Ramayulis (2013: 410-418) bahwa kepala sekolah bersama timnya harus berfikir dan menentukan sasaran-sasaran yang dikaitkan dengan kegiatan yang didasari atas metode, pemikiran logis, dan analisis.

Namun kepala TK se-Gugus II Argomulyo tidak mampu menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur; dan melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program program. Indikator yang tidak terpenuhi ini dikarenakan kesibukan kepala TK yang juga merangkap sebagai guru kelas.

## 2. Kinerja Kepala Sekolah dalam Memimpin Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Sekolah/ Madrasah Secara Optimal

Dalam Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal. Indikator yang harus dipenuhi dari unsur tugas utama ini antara lain: kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan; kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan; kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien; dan kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.

Kepala TK se-Gugus II Argomulyo dapat memenuhi 2 indikator dalam unsur tugas utama ini, yaitu kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan; serta dan kepala

sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar. Kedua indikator yang dapat terpenuhi ini menunjukkan bahwa Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menjadi teladan bagi orang lain. Hal ini sesuai dengan teori dari Mulyasa (2003: 87) yang mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian teladan.

3. Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Perubahan Dan Pengembangan Sekolah/Madrasah Menuju Organisasi Pembelajar Yang Efektif

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 salah satu unsur tugas utama kepala sekolah adalah mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif. Dalam mengelola dan mengembangkan sekolah, kepala sekolah harus memenuhi 4 indikator dalam unsur tugas utama ini. Dari 4 indikator yang ada hanya 1 indikator yang dapat dipenuhi oleh kepala TK PKK 28 Argomulyo yaitu kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul. Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo mampu memenuhi 3 indikator: kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi, kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul, dan kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah. Ketiga kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo belum mampu memenuhi indikator yang sama yaitu kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran. Hal

ini dikarenakan kurangnya motivasi kepala TK untuk menerapkan berbagai teknik pembaharuan pembelajaran.

4. Kinerja Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Dan Iklim Sekolah/Madrasah Yang Kondusif Dan Inovatif Bagi Pembelajaran Peserta Didik.

Pada Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik. Sebagai pencipta budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif, kepala sekolah harus memenuhi 4 indikator. Berdasarkan data penelitian, dapat disimpulkan bahwa 2 kepala TK se-Gugus II Argomulyo yaitu kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo dapat memenuhi semua indikator, yaitu: kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik; kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik dan kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik.

Namun Kepala TK PKK 28 Argomulyo tidak mampu memenuhi 3 indikator karena tidak adanya dukungan dana baik dari orangtua wali murid maupun dari organisasi untuk memfasilitasi sarana dan prasarana dalam bidang akademik maupun nonakademik. Dalam hal ini, pendanaan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, sesuai dengan teori Timple dalam Sastrohadiwiryo (2003: 231) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

5. Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Guru Dan Staf Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal.

Dalam Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Unsur tugas utama kepala sekolah ini terbagi dalam 4 indikator. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa semua Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memenuhi 3 dari 4 indikator yang ada yaitu kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah; memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi; dan memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.

Ketercapaian 3 indikator tersebut oleh Kepala TK se-Gugus II Argomulyo menunjukkan bahwa kepala TK Gugus 2 Sedayu menjalankan perannya sebagai pendidik. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2006) dalam Umbu Tagela Ibi Leba dan Sumardjono Patmomartono (2014: 154-158) kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya tentu saja sangat memperhatikan kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan berusaha membafisilitasi dan mendorong agar guru dapat terus menerus meningkatkan kompetensinya.

6. Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Peserta Didik Dalam Rangka Penerimaan Peserta Didik Baru, Penempatan Dan Pengembangan Kapasitas Peserta Didik.

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan



peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. Dalam unsur tugas utama ini, kepala sekolah harus memenuhi 4 indikator.

Namun Kepala TK se-Gugus II Argomulyo tidak mampu memenuhi salah satu indikator, yaitu memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai. Indikator ini tidak dapat terpenuhi karena kurangnya pengetahuan kepala TK mengenai fasilitas untuk kegiatan-kegiatan penanaman nilai-nilai kepada anak. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki seseorang mempengaruhi kinerjanya. Sesuai dengan pendapat Timple (dalam Sastrohadiwiry 2003: 231) terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam hal ini pengetahuan kepala TK merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo.

7. Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Pengembangan Kurikulum Dan Kegiatan Pembelajaran Sesuai Dengan Arah Dan Tujuan Pendidikan Nasional

Sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Dalam mengelola pengembangan kurikulum, kepala sekolah harus memenuhi 5 indikator. Kepala TK PKK 29 dan 30 Argomulyo hanya mampu memenuhi 4 dari 5 indikator. Indikator yang dapat dipenuhi adalah kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan *In House Training*, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG; kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender

pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik; kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran; dan kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik. Dan indikator yang tidak dapat terpenuhi adalah kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbarukan. Indikator-indikator ini dapat terpenuhi karena adanya motivasi dari kepala TK.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti motivasi berpengaruh pada kinerja seseorang. Seperti yang diungkapkan Henry Simamora (1995:500) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada faktor individual, psikologis, dan organisasi.

8. Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Sekolah/Madrasah Sesuai Dengan Prinsip Pengelolaan Yang Efektif, Efisien Dan Akuntabel.

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel. Unsur tugas utama mengelola sumber daya sekolah memiliki 7 indikator yang harus dipenuhi. Indikator-indikator tersebut antara lain: kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif; kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif; kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian; kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel; kepala sekolah

mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif; kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif; dan kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium.

Dari ketujuh indikator ini, kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu memenuhi 5 indikator. Dalam hal ini kepala TK se-Gugus II Argomulyo telah melakukan perannya sebagai administrator yang sesuai dengan teori yang menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan (Mulyasa, 2003: 107).

#### 9. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memanfaatkan Kemajuan Teknologi Informasi Bagi Peningkatan Pembelajaran Dan Manajemen Sekolah/Madrasah

Dalam Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah. Dalam memanfaatkan kemajuan teknologi, kepala sekolah harus memenuhi 3 indikator.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa TK se-Gugus II Argomulyo hanya mampu memenuhi 1 indikator saja yaitu kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi, sedangkan 2 indikator lain belum dipenuhi oleh TK se-Gugus II Argomulyo hal ini dikarenakan pengetahuan kepala TK se-Gugus II Argomulyo masih dalam tahap mengembangkan sistem administrasi pengelolaan

secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Sedangkan pengelolaan administrasi pembelajaran dan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi belum dapat dilaksanakan karena kurangnya pengetahuan kepala TK dalam bidang tersebut.

Hal ini sangat tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Nasional Tahun 2013 tentang Standar Kepala sekolah yang menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.

10. Kinerja Kepala Sekolah dalam Merencanakan Program Supervisi Akademik Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru.

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah dalam merencanakan program supervisi akademik harus melakukan 3 indikator.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam unsur tugas utama ini, ketiga kepala TK se-Gugus II Argomulyo hanya mampu memenuhi 2 dari 3 indikator, yaitu kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan dan mengembangkan instrumen supervisi. Kedua indikator ini dapat dipenuhi karena kepala TK se-Gugus II Argomulyo memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengidentifikasi masalah pengelolaan dan mengembangkan instrumen supervisi. Kemampuan dan keahlian adalah salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja seseorang (Simamora, 1995: 500). Sedangkan indikator yang tidak terpenuhi adalah kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.

11. Kinerja Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Terhadap Guru Dengan Menggunakan Pendekatan Dan Teknik Supervisi Yang Tepat

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Dalam melaksanakan program supervisi ini, kepala sekolah harus melaksanakan 4 indikator. Keempat indikator itu adalah kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervise; kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervise; kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi; dan kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.

Dalam hal ini kepala sekolah melakukan perannya sebagai supervisor. Sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 111) kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

12. Kinerja Kepala Sekolah dalam Menindaklanjuti Hasil Evaluasi Program Dalam Rangka Peningkatan Pemenuhan Standar

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala sekolah harus mampu menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar. Unsur tugas utama kepala sekolah ini terbagi dalam 4 indikator, yaitu: kepala sekolah bersama guru menyusun

rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan; kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru; kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi; dan kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan kinerja pelaksanaan program. Kepala TK se-Gugus II Argomulyo mampu melaksanakan semua indikator dalam unsur tugas utama ini sehingga dapat dikatakan kepala TK se-Gugus II Argomulyo telah melaksanakan tanggungjawabnya dalam melakukan pembinaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (2008: 120) bahwa kepala sekolah harus melaksanakan pembinaan ketenagaan dan pembinaan kesiswaan.

### 13. Tingkat Kinerja Kepala Sekolah TK se-Gugus II Argomulyo

Data penelitian telah disajikan dan dibahas secara lebih rinci, penskoran juga telah dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Skor yang diperoleh dapat menentukan masing-masing kategori tingkat kinerja kepala TK se-Gugus II Argomulyo. Pada tabel 16 terlihat bahwa skor kepala TK PKK 28 Argomulyo adalah 30, kepala TK PKK 29 Argomulyo adalah 35, dan kepala TK PKK 30 Argomulyo adalah 36. Dari skor ini selanjutnya dilakukan perhitungan rumus untuk menentukan presentase dan kriteria skor kepala TK, sehingga akan didapatkan hasil sebagai berikut: kepala TK PKK 28 Argomulyo memperoleh presentase 60% dengan kriteria skor cukup baik; kepala TK PKK 29 Argomulyo memperoleh presentase 70% dengan kategori baik; dan kepala TK PKK 30 Argomulyo memperoleh presentase 72% dengan kategori baik.

Dilihat dari skor dan presentase yang diperoleh kepala sekolah TK se-Gugus II Argomulyo menunjukkan bahwa tingkat pencapaian tertinggi didapat kepala TK PKK 30 Argomulyo yaitu 72% dengan kategori baik. Sedangkan tingkat pencapaian terendah adalah kepala TK PKK 28 Argomulyo dengan presentase 60% atau dengan kategori cukup baik. Hasil skor ini juga menunjukkan banyak indikator kinerja kepala sekolah yang belum mampu dilaksanakan oleh kepala TK se-Gugus II Argomulyo karena berbagai faktor seperti motivasi, pengetahuan dan keterampilan, serta dukungan dana yang diterima pihak TK.

14. Rekomendasi Mengenai Hasil Kinerja Kepala Sekolah TK se-Gugus II Argomulyo
  - a. Kepala TK yang belum melengkapi dokumen-dokumen perencanaan dengan rinci sebaiknya melengkapi semua dokumen tersebut agar pelaksanaan program lebih terencana.
  - b. Kepala TK yang belum mampu mengembangkan kewirausahaan sebaiknya mulai mengembangkannya agar mengetahui keuntungan dan resiko yang akan dialami sekolahnya.
  - c. Kepala TK harus lebih memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan ada di sekitar sekolah dalam proses pembelajaran.
  - d. Kepala TK sebaiknya menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam segala bidang agar prestasi dan mutu sekolah terus meningkat.
  - e. Kepala TK sebaiknya menambah dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah khususnya untuk mendukung pembelajaran yang inovatif bagi peserta didik.

- f. Kepala TK sebaiknya meningkatkan pembiasaan nilai-nilai pada anak baik kegiatannya maupun fasilitasnya.
- g. Kepala TK yang belum memberikan fasilitas pengembangan diri sebaiknya melengkapi fasilitas tersebut khususnya bagi pendidik agar pendidik lebih maksimal dalam mengajar.
- h. Kepala TK sebaiknya selalu mengembangkan perangkat pembelajaran yang inovatif agar peserta didik lebih memahami dan menyukai pembelajaran.
- i. Kepala TK sebaiknya melengkapi fasilitas perpustakaan dan laboratorium sekolah untuk menunjang pembelajaran, serta mengarahkan administrasinya dengan tepat.
- j. Kepala TK sebaiknya memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengelola administrasi agar pengelolaan lebih cepat dan mudah.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya menggunakan 12 unsur utama dalam yang terbagi ke dalam 50 indikator penilaian kinerja kepala sekolah.

Duabelas unsur tugas utama itu adalah:

- 1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan,
- 2. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif,



3. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif,
4. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik,
5. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal,
6. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik,
7. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional,
8. Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel,
9. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah,
10. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru,
11. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan
12. Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, diambil kesimpulan sesuai dengan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah TK Gugus 2 Sedayu sudah dalam kategori baik dan cukup baik.
2. Tingkat kinerja kepala sekolah terendah adalah TK PKK 28 Argomulyo dengan skor 30 dengan tingkat pencapaian 60%, sedangkan tingkat kinerja kepala sekolah tertinggi adalah TK PKK 30 Argomulyo dengan skor 36 dengan tingkat pencapaian 72%.
3. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa beberapa kinerja kepala sekolah TK Gugus 2 Sedayu belum sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Yayasan harus mendukung penuh segala program sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
2. TK se-Gugus II Sedayu harus lebih memanfaatkan teknologi informasi yang ada untuk menunjang segala aktivitas lembaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Riduwan. (2007). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika cetakan kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Anzizhan, S. (2004). *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Depdikbud. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kemendikbud. (2005). *Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Kemendikbud. (2010). *Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Tambahan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*.
- Kemendikbud. (2012). *Pedoman Penilaian Kepala Sekolah/Madrasah*.
- KemenpanRB. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Guru dan Angka Kreditnya*.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Leba, U.T.I. & Padmomartono, S. (2014). *Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

- Lestari, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan untuk Sekolah Efektif*. Diakses dari: [http://eprints.uny.ac.id/2931/1/PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN\\_PENDIDIKAN\\_UNTUK\\_SEKOLAH\\_EFEKTIF.pdf](http://eprints.uny.ac.id/2931/1/PERSPEKTIF%20KEPEMIMPINAN_PENDIDIKAN_UNTUK_SEKOLAH_EFEKTIF.pdf)
- Majid, N. (2014). *Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah SMA/MA/SMK se-kecamatan Sumenep*. Diakses dari: [http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/56410/Nurcholis%20Majid%20-%2020080210391065\\_1.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/56410/Nurcholis%20Majid%20-%2020080210391065_1.pdf?sequence=1)
- Mangkunegara, A.A.A P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman dkk. (2005). *Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sudjana, N. (2008). *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2011). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, NS. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumidjo, W. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Uno, H.B. (2010). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Yahya, M. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

# LAMPIRAN

Lampiran 1

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Panduan Observasi  
Kinerja Kepala Gugus 2 Sedayu**

Nama TK :

Tanggal pengisian :

No	Indikator	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP			
2	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.			
3.	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.			
4.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program			
5.	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan			
6.	Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.			
7.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.			
8.	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.			
9.	Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.			
10.	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.			
11.	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran			
12.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi			



	sekolah			
13.	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik			
14.	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik			
15.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.			
16.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik			
17.	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan			
18.	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah			
19.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi			
20.	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.			
21.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik			
22.	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik			
23.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.			
24.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal			
25.	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG.			
26.	Kepala sekolah mengendalikan			

	pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik			
27.	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.			
28.	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.			
29.	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik			
30.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.			
31.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.			
32.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian			
33.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.			
34.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.			
35.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.			
36.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium.			
37.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.			
38.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi			
39.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.			
40.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah			

	pengelolaan.			
41.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.			
42.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.			
43.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.			
44.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.			
45.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi			
46.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.			
47.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindak lanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.			
48.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru			
49.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindak lanjut kegiatan supervisi.			
50.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.			

6

Lampiran 2

**HASIL PENELITIAN**

**Panduan Observasi**  
**Kinerja Kepala Gugus 2 Sedayu**

Nama TK : TK PKK 28 Argomulyo  
Tanggal pengisian : 20 April 2017

No	Indikator	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP	✓		
2	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.	✓		
3.	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.		✓	
4.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program		✓	
5.	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan	✓		
6.	Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.		✓	
7.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.		✓	
8.	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.	✓		
9.	Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.		✓	
10.	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.	✓		
11.	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran		✓	
12.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi		✓	

	sekolah			
13.	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik		✓	
14.	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik		✓	
15.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.	✓		
16.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik		✓	
17.	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan		✓	
18.	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah	✓		
19.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi	✓		
20.	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.	✓		
21.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik	✓		
22.	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik	✓		
23.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.		✓	
24.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal.		✓	
25.	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG.	✓		

26.	Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik	✓		
27.	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.	✓		
28.	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbarukan.		✓	
29.	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik		✓	
30.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.	✓		
31.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.	✓		
32.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian	✓		
33.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.	✓		
34.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.	✓		
35.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.		✓	
36.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium.		✓	
37.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	✓		
38.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi		✓	
39.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.		✓	

40.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan.	✓		
41.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.		✓	
42.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.	✓		
43.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.	✓		
44.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.	✓		
45.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi	✓		
46.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.	✓		
47.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.	✓		
48.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru	✓		
49.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi.	✓		
50.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.	✓		



**Panduan Observasi  
Kinerja Kepala Gugus 2 Sedayu**

Nama TK : TK PKK 29 Argomulyo  
Tanggals pengisian : 1 Mei 2017

No	Indikator	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP	✓		
2	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.	✓		
3.	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.		✓	
4.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program		✓	
5.	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan	✓		
6.	Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.		✓	
7.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.		✓	
8.	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.	✓		
9.	Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.	✓		
10.	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.	✓		
11.	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran		✓	
12.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi	✓		

	sekolah			
13.	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik	✓		
14.	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik		✓	
15.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.	✓		
16.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik	✓		
17.	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan		✓	
18.	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah	✓		
19.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi	✓		
20.	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.	✓		
21.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik	✓		
22.	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik	✓		
23.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.		✓	
24.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal		✓	
25.	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG.	✓		
26.	Kepala sekolah mengendalikan	✓		

	pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik			
27.	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.	✓		
28.	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.		✓	
29.	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik	✓		
30.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.	✓		
31.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.	✓		
32.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian	✓		
33.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.	✓		
34.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.	✓		
35.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.		✓	
36.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium.		✓	
37.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	✓		
38.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi		✓	
39.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.		✓	
40.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah	✓		

	pengelolaan.			
41.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.		✓	
42.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.	✓		
43.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.	✓		
44.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.	✓		
45.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi	✓		
46.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.	✓		
47.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindak lanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.	✓		
48.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru	✓		
49.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindak lanjut kegiatan supervisi.	✓		
50.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.	✓		

**Panduan Observasi  
Kinerja Kepala Gugus 2 Sedayu**

Nama TK : TK PKK 30 Argomulyo  
Tanggalpengisian : 8 Mei 2017

No	Indikator	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP	✓		
2	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.	✓		
3.	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.		✓	
4.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program		✓	
5.	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan	✓		
6.	Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.		✓	
7.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.		✓	
8.	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.	✓		
9.	Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.	✓		
10.	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.	✓		
11.	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran		✓	
12.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi	✓		

	sekolah			
13.	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik	✓		
14.	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik		✓	
15.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.	✓		
16.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik	✓		
17.	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan		✓	
18.	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah	✓		
19.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi	✓		
20.	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.	✓		
21.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik	✓		
22.	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik	✓		
23.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.		✓	
24.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal	✓		
25.	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan KKG.	✓		
26.	Kepala sekolah mengendalikan	✓		

	pelaksanaan kurikulum berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik			
27.	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.	✓		
28.	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.		✓	
29.	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik	✓		
30.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.	✓		
31.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.	✓		
32.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian	✓		
33.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.	✓		
34.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.	✓		
35.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.		✓	
36.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium.		✓	
37.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	✓		
38.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi		✓	
39.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.		✓	
40.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah	✓		

	pengelolaan.			
41.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.		✓	
42.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.	✓		
43.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.	✓		
44.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.	✓		
45.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi	✓		
46.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.	✓		
47.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.	✓		
48.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru	✓		
49.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi.	✓		
50.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.	✓		



Lampiran 3

**SURAT-SURAT PENELITIAN**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telpun (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611  
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas\_fip@uny.ac.id

Nomor : 2294 /UN34.11/PL/2017  
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 April 2017

**Yth.** Kepala Bappeda Kabupaten Bantul  
Komplek Parasamya, Jl. R.W. Monginsidi No.1  
Kec. Bantul, Kab. Bantul, DIY 55711  
Telp. (0274) 367533

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Diah Prabawati  
NIM : 13111241067  
Prodi/Jurusan : PG PAUD/PAUD  
Alamat : Pedes, Argomulyo, Sedayu, Bantul

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh Data Penelitian Tugas Akhir Skripsi  
Lokasi : TK Gugus 2 Kecamatan Sedayu Bantul  
Subyek : Kepala Sekolah dan Guru  
Obyek : Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru  
Waktu : April - Mei 2017  
Judul : Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Taman Kanak-kanak Gugus II Kecamatan Sedayu

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Kepala Sekolah TK Gugus 2 Kecamatan Sedayu Bantul
2. Ketua Jurusan PAUD FIP



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( B A P P E D A )

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796  
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

Nomor : 070 / Reg / 1505 / S1 / 2017

Menunjuk Surat : Dari : Fakultas Ilmu Pendidikan, Nomor : 2294/UN34.11/PL/2017  
Universitas Negeri  
Yogyakarta (UNY)  
Tanggal : 10 April 2017 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;  
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

Diizinkan kepada  
Nama : DIAH PRABAWATI  
P. T / Alamat : Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)  
Karangmalang, Yogyakarta  
NIP/NIM/No. KTP : 3402176505950001  
Nomor Telp./HP : 085877692805  
Tema/Judul Kegiatan : EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU TAMAN KANAK-KANAK GUGUS 2 KECAMATAN SEDAYU  
Lokasi : TK PKK 29 Argomulyo, TK PKK 30 Argomulyo, TK PKK 31 Argomulyo Sedayu Bantul  
Waktu : 17 April 2017 s/d 17 Mei 2017

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : Bantul  
Pada tanggal : 17 April 2017

A.n. Kepala,  
Kepala Bidang Pengendalian  
Penelitian dan Pengembangan u.b.  
Kasubbid Penelitian dan  
Pengembangan



HENY ENDRAWATI, SP.MP  
NIP.19710608 199803 2 004

**Tembusan disampaikan kepada Yth.**

1. Bupati Bantul (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
3. Ka. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Bantul
4. Ka. UPT Pengelolaan Pendidikan Kecamatan Sedayu, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Bantul
5. Ka. TK PKK 29 Argomulyo
6. Ka. TK PKK 30 Argomulyo
7. Ka. TK PKK 31 Argomulyo

## **TAMAN KANAK-KANAK PKK 28 ARGOMULYO**

**Alamat :Karanglo, Argomulyo, Sedayu, Bantul, DIY. Kode Pos: 55753**

---

### **SURAT KETERANGAN**

**Nomor :**

Yang bertandatangan dibawah ini, kepala TK PKK 28 Argomulyo menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Diah Prabawati  
NIM : 13111241067  
Jurusan / Prodi : PAUD / PG PAUD  
Fakultas / Universitas : Ilmu Pendidikan / UNY

Telah melaksanakan penelitian di TK PKK 28 Argomulyo, guna penyusunan skripsi yang berjudul: Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Taman Kanak-kanak Gugus 2 Sedayu, pada bulan Mei 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Juni 2017

Kepala TK PKK 28 Argomulyo



Eny Irianti

**TAMAN KANAK-KANAK PKK 29 ARGOMULYO**

**Alamat : Pedes, Argomulyo, Sedayu, Bantul, DIY. Kode Pos: 55753**

---

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor :**

Yang bertandatangan dibawah ini, kepala TK PKK 29 Argomulyo menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Diah Prabawati  
NIM : 13111241067  
Jurusan / Prodi : PAUD / PG PAUD  
Fakultas / Universitas : Ilmu Pendidikan / UNY

Telah melaksanakan penelitian di TK PKK 29 Argomulyo, guna penyusunan skripsi yang berjudul: Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Taman Kanak-kanak Gugus 2 Sedayu, pada bulan Mei 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Juni 2017

Kepala TK PKK 29 Argomulyo



Hermantiasih, S.Pd.

## **TAMAN KANAK-KANAK PKK 30 ARGOMULYO**

**Alamat : Surobayan, Argomulyo, Sedayu, Bantul, DIY. Kode Pos: 55753**

---

### **SURAT KETERANGAN**

**Nomor :**

Yang bertandatangan dibawah ini, kepala TK PKK 30 Argomulyo menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Diah Prabawati  
NIM : 13111241067  
Jurusan / Prodi : PAUD / PG PAUD  
Fakultas / Universitas : Ilmu Pendidikan / UNY

Telah melaksanakan penelitian di TK PKK 30 Argomulyo, guna penyusunan skripsi yang berjudul: Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Taman Kanak-kanak Gugus 2 Sedayu, pada bulan Mei 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Juni 2017  
Kepala TK PKK 30 Argomulyo

